

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 24 Maggio 2004, in Roma

t r a

- l'Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro - ANCPL-Legacoop,
- la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro - FEDERLAVORO E SERVIZI-Confcooperative,
- L'Associazione Italiana Cooperative di Produzione e Servizi di Lavoro - AGCI,

e

- la Fe.n.e.a.l.-U.I.L.,
- la F.i.l.c.a.-C.I.S.L.,
- la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del C.C.N.L. 9 Febbraio 2000 per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini.

- I **ART. 3 - Sistemi di concertazione e di informazione**
 Allegato 1

- II **ART. 6 – Secondo livello di contrattazione collettiva**
 Allegato 2

- III **ART. 14 – Classificazione dei lavoratori - Gruppo di lavoro paritetico**
 per la modifica del sistema di inquadramento professionale
 Allegato 3

- IV **ART. 15 – Quadri**
 Allegato 4

- V **ART. 17 - Tutela della maternità e della paternità**
 Allegato 5

- VI **ART. 20 – Lavoratori stranieri**
 Allegato 6

- VII **ART. 29 – Igiene e sicurezza del lavoro (RLS)**
 Allegato 7

- VIII **ART. 30 – Disciplina dell'apprendistato**
 Allegato 8

- IX **ART. 30 bis A) – Part Time**
 Allegato 9

- X **ART. 30 bis B) – Contratto a tempo determinato**
 Allegato 10

- XI **ART. 30 bis C) – Somministrazione di lavoro**
 Allegato 11

- XII **ART. 30 bis E) – Contratti di inserimento**
 Allegato 12

- XIII **ART. 43 – Periodo di prova**
 Allegato 13

- XIV **ART. 46 – Orario di lavoro**
 Allegato 14

- XV **ART. 46 bis - Riposi annui**
 Allegato 15

- XVI **ART. 46 ter – Lavori discontinui**
 Allegato 16

- XVII **ART. 48 – Riposo settimanale**
 Allegato 17

- XVIII **ART. 52 (operai) e ART. 81 (impiegati) elemento economico territoriale**
 (EET)
 Allegato 18

- XIX **ART. 55 – Ferie**
 Allegato 19

- XX **ART. 59 - Lavoro straordinario, notturno e festivo**
 Allegato 20

- XXI **ART. 61 - Trasferta**
 Allegato 21

- XXII **ART. 66 - Trattamento in caso di malattia**
 Allegato 22

- XXIII **ART. 68 - Congedo matrimoniale**
 Allegato 23

- XXIV **ART. 84 - Giorni festivi e riposo settimanale (impiegati)**
 Allegato 24

- XXV **ART. 79 - Orario di lavoro (impiegati)**
 Allegato 25

XXVI	ART. 90 - Lavoro straordinario, notturno e festivo (impiegati) Allegato 26
XXVII	Norma premiale per i versamenti in Cassa Edile Allegato 27
XXVIII	Protocollo sugli Organismi Bilaterali Allegato 28
XXIX	Formazione professionale Allegato 29
XXX	Tutela della dignità personale dei lavoratori Allegato 30
XXXI	Istituzione della Borsa del lavoro dell'industria delle costruzioni Allegato 31
XXXII	Trattamento economico per il periodo di carenza Inail Allegato 32
XXXIII	Certificazione di regolarità contributiva Allegato 33
XXXIV	Commissione Paritetica Tecnica per la certificazione di cui al D.Lgs. n. 276/2003 Allegato 34
XXXV	Prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale Allegato 35
XXXVI	Esclusiva di stampa Allegato 36
XXXVII	Protocollo d'intesa per la qualificazione della manodopera straniera Allegato 37
XXXVIII	Aumenti retributivi e minimi di paga base e di stipendio Allegato 38
XXXIX	Decorrenza e durata Allegato 39

Letto, confermato e sottoscritto

ANCPL-Legacoop,

Fe.n.e.a.l.-U.I.L.

FEDERLAVORO E SERVIZI-Confcooperative

F.i.l.c.a.-C.I.S.L.

**Associazione Italiana Cooperative di Produzione
e Servizi di Lavoro - AGCI**

F.i.l.l.e.a.- C.G.I.L.

ALLEGATO 1

Art. 3 Sistemi di concertazione e di informazione

- ✓ Nel punto B.2) (*Informazione in sede nazionale*) le parole del 1° comma “*mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a 70 miliardi l’anno*” sono sostituite dalle seguenti:
“*mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a 36 milioni di Euro l’anno*”.
- ✓ L’ultimo comma del punto B.2) è sostituito dal seguente:
“*La stessa procedura sarà applicata:*”

- a) *per i consorzi cooperativi a carattere nazionale aventi le medesime caratteristiche e per i quali risulti mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a 36 milioni di Euro l'anno*
- b) *i consorzi costituiti per partecipare a gare di "General Contractor", con capocommessa una impresa cooperativa per la quale si preveda venga sviluppato mediamente nel triennio un monte lavori non inferiore a 36 milioni di Euro l'anno.*
- ✓ Nel punto B.3) (*Informazione in sede aziendale*) le parole del 1° comma "più di 70 miliardi di fatturato" sono sostituite dalle seguenti:
"mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a 26 milioni di Euro l'anno".
- ✓ Nel punto C) l'attuale testo è sostituito dalle seguenti nuove disposizioni:
 "C) **GRANDI OPERE (LEGGE N. 443/2001)**
Nelle ipotesi di imprese cooperative o di consorzi di cooperative che – nel ruolo di capocommessa – siano appaltatrici dei lavori per la realizzazione di infrastrutture strategiche e di interesse nazionale (c.d. Grandi Opere) individuate dal C.I.P.E. in applicazione dell'art. 1, comma 1 della Legge n. 443/2001 (Legge Obiettivo) e inserite dal Governo nel DPEF oppure dei lavori per la realizzazione di opere rilevanti di carattere interprovinciale e/o internazionale per un monte lavori, di loro competenza, superiore a 36 milioni di Euro, si applicherà – per tali commesse - quanto segue:
- a) ~~*in previsione dell'inizio dei*~~ *In previsione dell'inizio dei lavori e quindi successivamente (con periodicità annuale) troveranno applicazione, con specifico riferimento alla dimensione di commessa, le procedure di cui ai precedenti punti B.2) e B.3). Ciò con particolare attenzione ai temi delle previsioni occupazionali, della gestione dei programmi produttivi, degli orari di lavoro e del decentramento; delle iniziative e degli interventi in materia di sicurezza sul lavoro; dei servizi logistici e di cantiere.*
- b) *La sede nazionale è anche deputata a dirimere eventuali controversie interpretative circa l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro (art. 37 CCNL), ivi comprese le necessarie determinazioni circa i contratti collettivi territoriali da applicare e gli enti bilaterali ai quali iscriverne i*

lavoratori nel caso di opere che ricadono nel territorio di diverse province;

- c) La sede nazionale, a fronte di specifici impegni aziendali e/o territoriali a sostegno dell'ampliamento dei livelli occupazionali e della relativa rete dei servizi, in relazione anche alla valenza sociale di tali programmi, potrà definire specifiche iniziative (anche nei confronti del Governo e degli Enti locali) tese a mutualizzare i relativi oneri e/o ridurre l'impatto sul sistema delle imprese.*

Resta in ogni caso inteso che la procedura di cui al presente punto C) si inserisce nell'ambito del sistema di relazioni sindacali a carattere non negoziale ed in ogni caso non può determinare per le imprese costi aggiuntivi e cumulativi rispetto a quelli stabiliti, per ciascun istituto contrattuale, dal CCNL e dalla contrattazione collettiva di livello territoriale.

- ✓ L'attuale punto C) (DEFINIZIONE DELLE CONTROVERSIE INTERPRETATIVE) diventa il punto D) del nuovo art. 3.

Art. 6 – Secondo livello di contrattazione collettiva

Nella parte A, dopo la lettera *q*) di cui al terzo comma è aggiunta la seguente:

r) alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 29, lettera D).

Art. 14 - Classificazione dei lavoratori

Al termine dell'Art. 14, la Dichiarazione "Commissione tecnica del sistema di classificazione dei lavoratori" è sostituita dalla seguente:

DICHIARAZIONE COMUNE

Gruppo di lavoro paritetico per la modifica del sistema di inquadramento professionale

Le parti stipulanti, in considerazione dei cambiamenti organizzativi, tecnologici e professionali intervenuti nel corso degli anni nel comparto delle costruzioni e nelle aziende edili e che influiscono sulle modalità della prestazione dei lavoratori, concordano di istituire un Gruppo di lavoro composto da 6 componenti per ciascuna parte, cui è attribuito il compito di verificare la necessità di produrre un aggiornamento del sistema di inquadramento professionale vigente, sottoponendo alla decisione finale delle Parti stipulanti le eventuali proposte modificative e/o integrative dell'attuale disciplina contrattuale in materia.

Il Gruppo di lavoro sarà insediato entro il mese di Settembre 2004 e dovrà presentare le proprie proposte entro il 31.12.2004.

Il Gruppo di lavoro, nello svolgimento della propria attività, dovrà:

1. definire prioritariamente, entro il 31 Ottobre 2004, i seguenti profili professionali per l'area degli operatori archeologici e del restauro:
 - Responsabile recupero archeologico e del restauro 6° livello
 - Operatore archeologico 5° livello
 - Operatore del restauro 5° livello
 - Operaio in cantiere archeologico 4° livello
 - Operatore del restauro 4° livello
 - Operaio specializzato archeologico 3° livello
 - Operatore del restauro 3° livello;
2. effettuare l'analisi e l'eventuale rielaborazione dell'attuale sistema di classificazione, mediante l'introduzione di nuove figure professionali, la revisione delle competenze delle figure tradizionali, la revisione dei periodi di preavviso;
3. tenere nella dovuta considerazione, anche in relazione al necessario processo di armonizzazione con il restante sistema contrattuale edile, le peculiarità che, in materia di inquadramento professionale, sono state espresse dalla contrattazione nazionale cooperativa;
4. valorizzare gli elementi prodotti, in materia di inquadramento ed indennità, dalla contrattazione integrativa del Movimento Cooperativo, evitando comunque la cumulabilità tra istituti e riconoscimenti con medesime finalità;
5. evitare di definire soluzioni che comportino, direttamente od indirettamente, meccanismi automatici di avanzamento professionale non ancorati alla effettiva valutazione delle capacità professionali espresse dai singoli lavoratori nel processo produttivo, ciò anche in considerazione del ruolo attivo da sempre esercitato, per tali materie, dalle RSU all'interno delle imprese cooperative;
6. verificare la introducibilità di elementi gestionali di flessibilità nel sistema di classificazione, in un contesto di coerenza con la professionalità acquisita dai singoli lavoratori.

Resta inteso che, in considerazione della predetta valenza generale del sistema di classificazione professionale, le soluzioni finali adottate dovranno risultare omogenee per tutti i CCNL del settore edile.

Le Parti stipulanti convengono fin d'ora che, quale che sia il nuovo sistema di classificazione scelto e dopo una loro valutazione sulla ricaduta complessiva del nuovo impianto sui costi contrattuali, il reinquadramento dei lavoratori dovrà avvenire con il necessario equilibrio e la dovuta gradualità.

Infine, le Parti ritengono opportuno che tutte le Associazioni imprenditoriali e sindacali del settore, nell'affrontare il tema dell'inquadramento professionale nell'edilizia, richi amino all'attenzione del Governo l'esigenza di una più adeguata disciplina normativa dei lavori usuranti, con riferimento a specifiche mansioni lavorative nel settore delle costruzioni.

Art. 15 – Quadri

Il primo comma del punto 3) dell'art. 15 è sostituito dal seguente:

“3) Con decorrenza dalla data di riconoscimento della categoria, verrà riconosciuta ai lavoratori interessati una indennità di funzione nella misura minima mensile di Euro 75,00.

Art. 17 - tutela della maternità e della paternità

Dopo il 1° comma sono aggiunti i seguenti:

"La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art.22, primo comma, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, è pari al 100% della retribuzione.
I periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'allegato **B)** del presente CCNL ."

Art. 20 *Lavoratori stranieri*

Dopo il 2° comma, sono aggiunti i seguenti:

"A richiesta del lavoratore straniero, motivata dall'esigenza di rientro temporaneo nel paese di origine, le aziende si impegnano a riconoscere, compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative, la fruizione continuativa delle ferie e dei riposi annui di cui all'art. 46-bis, fermo restando, anche per lo stesso lavoratore straniero, l'osservanza dei periodi collettivi di fruizione delle ferie e delle riduzioni d'orario stabilite per le aziende o per i cantieri.

A richiesta del lavoratore straniero, sempre per la motivazione di cui sopra e sempre compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative, sarà possibile accorpate le ferie e i riposi annui, disponibili individualmente, al periodo estivo o invernale di chiusura collettiva dell'azienda o del cantiere.

Nei casi di cui sopra e in deroga a quanto stabilito nell'art. 46-bis, sesto comma, i riposi annui necessari a tali gestioni non saranno corrisposti alla scadenza di ciascun periodo di paga, ma unitamente alla retribuzione del mese di loro effettiva fruizione. Nel caso in cui, per sopravvenuti problemi organizzativi o produttivi ovvero personali del lavoratore interessato, venga meno la possibilità di cui al 1° o al 2° comma, si farà luogo al pagamento cumulativo dei riposi annui accantonati, in occasione della prima scadenza di paga utile."

Art. 29 – Igiene e sicurezza del lavoro

D) Rappresentante per la sicurezza

Dopo il sesto comma è aggiunto il seguente comma :

"Le parti nazionali provvedono ad effettuare entro il 31 dicembre 2004 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi."

Il tredicesimo comma è sostituito dal seguente comma :

“Alla formazione del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori si provvede come stabilito dal punto 7 del "Protocollo di intesa per l'applicazione del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626". Alla formazione dei lavoratori di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994 provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale di settore, mediante programmi di 8 ore per i singoli lavoratori e di **32** ore per i Rappresentanti per la sicurezza.”

Art. 30 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici e dalle scuole edili accreditate mediante l'accertamento dei crediti formativi.

Fermo restando quanto stabilito al comma precedente e le competenze regolamentari stabilite dalle leggi, le parti concordano le seguenti durate massime del contratto di apprendistato:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere *di istruzione e formazione*: massimo 3 anni;
- Apprendistato *professionalizzante*:
 - qualifiche finali del secondo livello di inquadramento contrattuale: massimo 3 anni.
 - qualifiche finali del terzo livello di inquadramento: massimo 4 anni.
 - qualifiche finali del quarto livello e superiori: massimo 5 anni.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze già in possesso e le competenze da acquisire (intese come di base e tecnico professionali), l'indicazione del tutor, come previsto dalle normative vigenti.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all' acquisizione di competenze di base e tecnico professionali.

L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere.

Salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge la durata della formazione è di 240 ore annue per l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.

Per quanto concerne la formazione, si ritiene che da parte delle Regioni si debba definire una congrua articolazione di formazione esterna (su aspetti generali e comuni alla professione) e interna (su aspetti specifici del contesto organizzativo e produttivo) all'azienda, individuando gli enti scuola edili tra i soggetti prioritari della formazione esterna ed individuando altresì specifici criteri di accreditamento dei tutors aziendali, la cui formazione, ove necessaria, avverrà prioritariamente attraverso il sistema degli enti scuola edili.

In coerenza con quanto sopra, alla Scuola Edile sono affidati i compiti di:

- raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato, utilizzando a tal fine i dati in possesso della Cassa Edile;
- definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle Regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
- individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa;
- *formazione* per i tutors aziendali;
- consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo;
- attestazione dell'effettuazione della fase formativa *ai fini della* registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dalla Scuola Edile e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi acquisiti a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Al termine del periodo di apprendistato, le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

L'assunzione dell'apprendista può avvenire con un periodo di prova di durata non superiore a quella prevista per il livello di assunzione dall'art. 43 (operai) e dall'art. 78 (impiegati).

L'inquadramento e il trattamento economico degli apprendisti è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.

In deroga a quanto sopra, nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:

- 1° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° e 3° livello
- 2° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 4° livello
- 3° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 5° livello.

Sempre nell' ipotesi di primo inserimento, a metà della durata del periodo di apprendistato di cui al terzo comma del presente articolo, all'apprendista è riconosciuto l'inquadramento e il relativo trattamento economico di un livello superiore a quello di assunzione.

Quanto previsto nel comma precedente non si applica ai rapporti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° livello.

Le ore destinate alla formazione esterna di cui all'art. 49 comma 5, lettera a) del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell' assunzione o in ragione della programmazione attuata dalla Scuola Edile competente per territorio, l'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 29 del vigente c.c.n.l.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art. 46 e 47 (se operai) e 79 (se impiegati) del vigente c.c.n.l.

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa sui riposi annui contenuta negli artt. 46 bis) e 79.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 66 e 67 (se operai) e 99 e 100 (se impiegati) del c.c.n.l..

Ultimato il periodo di apprendistato e fatta salva l'applicazione dell'art. 2118 del C.C., all'apprendista, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui agli artt. 33 e 72 del ccnl con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Le parti si riservano di disciplinare l'*apprendistato per l'alta formazione* a seguito dell'emanazione della relativa normativa di attuazione.

Art. 30 bis - A) PART TIME

I commi 5° e 6° della parte A dell'art.30-bis sono sostituiti dai seguenti:

A fronte di specifiche esigenze organizzative di carattere temporaneo, l'azienda potrà richiedere al lavoratore in part time prestazioni lavorative supplementari, nei limiti delle 40 ore settimanali complessive di lavoro. Le ore lavorate oltre l'orario concordato andranno recuperate entro sei mesi con equivalenti riposi compensativi, oppure (ove ciò non risulti possibile) saranno retribuite con una maggiorazione del 10% per le prestazioni rientranti nell'ambito di un monte ore inferiore o uguale al 50% dell'orario settimanale stabilito con il lavoratore e del 20% per le prestazioni eccedenti tale 50% (fermo restando il limite massimo delle 40 ore settimanali complessive di lavoro).

A fronte di specifiche esigenze organizzative di carattere occasionale e temporaneo, per le prestazioni di lavoro straordinario si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia. E' conseguentemente vietato il ricorso sistematico al lavoro straordinario.

In presenza di esigenze funzionali e/o organizzative dell'unità organizzativa di appartenenza e nel rispetto delle norme di legge vigenti, azienda e lavoratore possono concordare per iscritto clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione) o clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della durata della prestazione).

Nella stipula di detto patto, il lavoratore può richiedere di farsi assistere da un componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale da lui indicato.

Le ore che, in applicazione della clausola flessibile, vengono lavorate in una modulazione oraria diversa da quella concordata inizialmente, saranno retribuite con una maggiorazione del 5%.

Nel caso di clausola elastica la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% dell'orario concordato per il part time e le ore lavorate in applicazione di tale clausola saranno retribuite con una maggiorazione del 10%.

Nei casi in cui la clausola flessibile o elastica sia stata concordata con patto successivo all'assunzione in part time o alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore (decorsi almeno 24 mesi dalla decorrenza della clausola) potrà recedere dal patto di clausola flessibile o elastica con preavviso di quattro mesi. Ove tali clausole siano state concordate contestualmente alla trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la risoluzione del patto, con le suddette condizioni e modalità, comporterà per il lavoratore il ripristino del rapporto a tempo pieno.

Della facoltà e delle condizioni di cui al presente comma deve essere fatta espressa menzione nel patto istitutivo della clausola flessibile o elastica.

Tutte le maggiorazioni di cui alla presente parte A) vengono calcolate sugli elementi della retribuzione richiamati nell'art. 59 (operai) e nell'art. 90 (impiegati) e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

Nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 3 saranno fornite annualmente alle organizzazioni e/o rappresentanze sindacali informazioni sul numero dei part time suddivisi per tipologia e per qualifica dei lavoratori e sul ricorso al lavoro supplementare.

Art. 30 bis - B) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001, nelle seguenti ipotesi il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa:

- 1) *opere o lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;*
- 2) *lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;*
- 3) *copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate nei normali assetti produttivi e organizzativi aziendali;*
- 4) *realizzazione di tipologie costruttive nuove per l'azienda;*
- 5) *operazioni di manutenzione straordinaria di impianti.*

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati nelle ipotesi di cui al 1° comma della successiva parte C) del presente articolo.

La media di cui sopra è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità superiore.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare complessivamente almeno sette tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 3 saranno fornite annualmente alle organizzazioni e/o rappresentanze sindacali informazioni sulle dimensioni quantitative dei contratti a tempo determinato stipulati, sui cantieri e sui profili professionali interessati dagli stessi.

I contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nelle ipotesi previste dal presente articolo potranno avere una durata non inferiore a due mesi e non superiore a quindici e potranno essere prorogati una sola volta, ferma in ogni caso la durata massima complessiva di trenta mesi.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro, relativi alle mansioni svolte dagli stessi, che si dovessero rendere disponibili a tempo indeterminato nell'ambito della provincia di impiego. Inoltre le imprese, in caso di assunzione a tempo indeterminato, daranno priorità – a parità di mansioni – ai lavoratori già assunti per due volte con rapporto a tempo determinato il cui ultimo contratto sia scaduto nel corso dei dodici mesi precedenti.

Art. 30 bis - C) SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003, nelle seguenti ipotesi la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa nei limiti del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa:

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenze per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
- 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti a tempo determinato stipulati nelle ipotesi di cui al 1° comma della precedente parte B) del presente articolo.

La media di cui sopra è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità superiore.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare, complessivamente, almeno sette tra contratti di somministrazione di lavoro *a tempo determinato* e contratti *di lavoro a tempo determinato*, comunque non eccedenti la misura di un terzo dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

L'impresa utilizzatrice è tenuta a comunicare alla RSU, ovvero in mancanza, alle Organizzazioni Territoriali aderenti ai Sindacati nazionali stipulanti il presente CCNL, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, l'impresa fornirà le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, nell'ambito delle procedure informative di cui all'art. 3, saranno fornite annualmente alle organizzazioni e rappresentanze sindacali informazioni generali sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Il contratto di somministrazione, oltre agli altri elementi prescritti per legge, deve sempre contenere l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate.

Il ricorso alla somministrazione di lavoro è vietato nei seguenti casi:

- I) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- II) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- III) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche;
- IV) *per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VII del D.Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni;*
- V) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- VI) per la costruzione di pozzi a profondità superiore a 10 metri;
- VII) per lavori subacquei con respiratori;
- VIII) per lavori in cassoni ad aria compressa;
- IX) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai numeri da IV) a IX) la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

Le parti concordano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione di lavoro presso imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Cassa Edile e degli altri Organismi paritetici di settore. Al fine di dare applicazione alla presente disposizione si precisa quanto segue:

- a) le agenzie di somministrazione di lavoro dovranno effettuare i versamenti presso la Cassa Edile – di riferimento dell'impresa utilizzatrice - del luogo ove i lavoratori svolgono la prestazione lavorativa. Resta fermo che ai predetti lavoratori deve essere applicata la contrattazione collettiva di settore, ivi compreso il relativo livello territoriale, le contribuzioni agli Enti Bilaterali e previdenza complementare;
- b) la Cassa Edile adotterà specifici criteri di registrazione per le agenzie di somministrazione di lavoro ed i relativi lavoratori, nel rispetto della modulistica nazionale;
- c) le agenzie verseranno all'Inps i contributi previdenziali secondo le disposizioni legislative vigenti in materia di somministrazione di lavoro;
- d) le parti concordano di effettuare la formazione professionale dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro presso il sistema formativo paritetico di settore, mediante l'accantonamento presso le Casse Edili del contributo di legge del 4%, applicando in materia quanto stabilito nello specifico accordo nazionale del 16 dicembre 2003;
- e) a carico delle agenzie di somministrazione di lavoro è posto un contributo aggiuntivo dello 0,30% della retribuzione imponibile del lavoratore, destinato ad un'apposita gestione costituita presso la Cassa Edile, a copertura delle sospensioni infrasettimanali di lavoro per eventi meteorologici, laddove intervenga per gli operai dell'impresa utilizzatrice lo strumento della cassa integrazione guadagni ordinaria. Si applica in materia quanto stabilito nel predetto accordo nazionale del 16 dicembre 2003.

Art. 30 bis - Disciplina delle flessibilità del mercato del lavoro

Dopo il punto D) è inserito il seguente nuovo punto E):

E) CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

Possono essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui all'art.54, comma 1, del Dlgs n. 276/2003.

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi. Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata;
- il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale.

L'inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune (1° liv.) per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati (2° liv.) e specializzati (3° liv.) e dell'operaio qualificato (2° liv.) per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di quarto livello. Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

Anche per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato. Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati :

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.

La formazione teorica sarà effettuata prioritariamente presso la Scuola Edile. Nelle cooperative organicamente strutturate (con organico superiore a 50 addetti) la formazione teorica potrà essere effettuata direttamente in azienda, attenendosi ai contenuti dei programmi che saranno predisposti dalla Scuola Edile e con essa coordinandosi.

In attesa della definizione del "libretto formativo" di cui all'art. 2, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura della cooperativa, attenendosi alle indicazioni che saranno definite dalla Scuola Edile.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli articoli 43 e 78 del vigente CCNL.

L'orario di lavoro è disciplinato dai corrispondenti articoli del CCNL.

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni. Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il CCNL e il contratto collettivo integrativo territoriale.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

In deroga a quanto previsto dall'art. 59, 2° comma, del D.Lgs. n. 276/2003, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono ricompresi nel computo degli addetti ai fini dell'applicazione della Legge 20/05/1970, n. 300.

Art. 43 – Periodo di prova (operai)

Il 1° comma dell'art. 43 è sostituito dal seguente:

“L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 35 giorni di lavoro per gli operai di 5° livello e superiori, a 30 giorni di lavoro per gli operai di 4° livello, a 20 giorni di lavoro per gli operai di 3° livello, a 15 giorni di lavoro per gli operai di 2° livello e a 5 giorni di lavoro per gli operai di 1° livello.”

Art. 46 - Orario di lavoro

1. Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.
2. L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua, con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.
3. Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente contratto nazionale di lavoro, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 6, 3° comma, punto o) in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.
4. Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 59 del presente contratto.
5. Ove per comprovate esigenze tecniche si renda necessario ripartire l'orario normale contrattuale su sei giorni, la prestazione di lavoro nella giornata del sabato dovrà essere concordata fra la cooperativa e la R.S.U.
6. Per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), dell'art. 64.
7. Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché dell'orario e della durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.
8. Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro, per essere questo esercitato all'aperto, l'orario stesso deve essere esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.
9. L'operaio deve prestare la sua opera nell'ora e nel turno stabiliti.
10. Agli operai che eseguono i lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, vanno corrisposte le maggiorazioni previste dall'art. 59 del presente contratto.

Art. 46 bis - Riposi annui

A decorrere dal 1° ottobre 2000 gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore.

I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Per gli operai discontinui di cui alle lett. a) e b) dell'Allegato A, i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 26 ore.

Per gli operai discontinui di cui alla lett. c) dell'Allegato A, i permessi individuali predetti maturano in misura di un'ora ogni 31 ore.

Agli effetti di cui sopra si computano anche le ore di assenza per malattia o infortunio indennizzate dagli Istituti competenti nonché per congedo matrimoniale.

La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 64 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui all'art. 46 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3) dell'art. 57.

Detta percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi impropri.

La percentuale di cui al presente articolo non va computata su:

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- la diaria e le indennità di cui all'art. 61;
- i premi ed emolumenti similari.

La percentuale di cui al presente articolo non va inoltre computata su:

- le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto, come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile, dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 57.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso in cui le ore di cui al 1° comma non vengano in tutto o in parte usufruite, il relativo trattamento economico è comunque assolto dall'impresa mediante la corresponsione al lavoratore della percentuale di cui al 6° comma.

Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al 5° comma del presente articolo.

La presente regolamentazione assorbe quella relativa alle festività soppresse dall'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salva la conferma del trattamento economico per le festività ~~del 2 giugno~~ e del 4 novembre.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui alla presente disciplina saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti o accordi intervenuti sulla stessa materia sia in sede europea che in sede nazionale.

In deroga alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatte salve le pattuizioni al livello territoriale che prevedono il pagamento dei permessi individuali di cui al presente articolo con la retribuzione del mese di effettivo godimento dei permessi stessi oppure che - anche per le finalità di cui all'art. 4 - stabiliscono la loro fruizione in via collettiva.

Nota a verbale - In considerazione del superamento del regime orario delle 35 ore settimanali nel periodo di 8 settimane decorrente dal 1° lunedì di dicembre, le Associazioni nazionali stipulanti indicano, alle rispettive Organizzazioni territoriali, la necessità di adeguare gli accordi territoriali in materia.

Art. 46 ter - Lavori discontinui

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa, nel qual caso valgono le norme dell'art. 46.

In considerazione delle particolari attività svolte, l'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori, dei guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, non può superare le 48 ore settimanali medie annue.

~~L'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori non può superare le 50 ore settimanali salvo i guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntate anche in carovane, baracche o simili per i quali l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali.~~

Le ore di lavoro prestate nei limiti degli orari settimanali di cui al comma precedente sono retribuite con i minimi di paga base oraria di cui alla lett. a) della tabella Allegato A) del presente contratto ad eccezione di:

- custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri ed inservienti per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lett. b) della medesima tabella;
- custodi, guardiani, portinai con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino e nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lett. c) della medesima tabella.

~~Le ore di lavoro eventualmente prestate, nei limiti delle facoltà previste dalle disposizioni di legge, oltre gli orari settimanali di cui al comma 2 sono compensate con la maggiorazione di straordinario.~~

Al guardiano notturno, fermo restando quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 64 per ogni ora di servizio prestato tra le 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 59.

Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 46.

All'operaio di produzione che durante il giorno dà la sua prestazione in cantiere, quando venga richiesto di pernottare nello stesso cantiere con autorizzazione a dormire va corrisposto, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, un compenso forfetario la cui misura è di **Euro 0,52** giornaliera.

Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardia o di custodia.

Quando nel cantiere pernotti più di un operaio, il particolare compenso spetterà soltanto a quell'operaio cui sia stato richiesto per iscritto dall'impresa di pernottare in cantiere.

Si conferma che, in relazione alle attività svolte, gli autisti di autobetoniere rientrano nell'ambito di applicazione del presente articolo.

Chiarimento a verbale - Le parti si danno atto che le attività previste dal R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 possono riguardare anche i lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.

Art. 48 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle imprese ed agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'art. 64, semprechè non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 59.

L'eventuale spostamento del riposo settimanale dalla giornata di domenica o dalla normale giornata di riposo compensativo prefissata deve essere comunicato all'operaio almeno 24 ore prima.

In difetto e in caso di prestazione di lavoro è dovuta anche la maggiorazione per lavoro festivo.

~~Fermo restando i limiti fissati dalle leggi vigenti ed in coerenza con gli orientamenti in tal senso previsti dalla direttiva n. 104/1993 della Unione europea,~~ *In conformità a quanto previsto dall'art. 9 del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su sette giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente in periodi ultrasettimanali, non superiori a quattordici giorni, previa verifica con le Rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, con le competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14.*

Art. 52 (operai) e Art. 81 (impiegati) Elemento Economico Territoriale

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2006 e per le circoscrizioni di propria competenza, l'elemento economico territoriale entro la misura massima che verrà stabilita dalle Associazioni nazionali contraenti entro il 30 giugno 2005, secondo criteri e modalità di cui all'art. 6.

NOTA A VERBALE

L'indennità territoriale di settore (operai) e il premio di produzioni (impiegati) restano congelati ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

Art. 55 - Ferie

Gli operai hanno diritto per ogni anno di anzianità conseguita presso la cooperativa ad un periodo di ferie pari a quattro settimane di calendario (160 ore di orario normale), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3) dell'art. 57 del presente contratto.

All'operaio che non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie, spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di un dodicesimo del periodo feriale intero sopra indicato, per ogni mese di anzianità maturata presso l'impresa.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo contemporaneamente per cantiere, per squadre o individualmente. Per la determinazione dell'epoca del godimento delle ferie è da tenere presente che almeno il 50% del diritto maturato sarà goduto dall'operaio nel mese di agosto salvo inderogabili esigenze aziendali.

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, il calendario annuo di utilizzo delle ferie verrà definito come stabilito dagli artt. 6 e 47 del presente contratto.

La cooperativa anticiperà il trattamento economico per le ferie al momento del godimento, secondo modalità tecniche da definire territorialmente tra le parti stipulanti.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Per il pagamento delle ferie, nei casi consentiti dall'attuale legislazione, valgono le norme dell'art. 58. Le predette norme contenute nell'art. 58 sono compatibili con l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva delle ferie.

La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a tre giorni;
- malattia la cui prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Art. 59 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Agli effetti della applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro supplementare quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 46, 46 ter e 47 del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli art. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923, n. 1957.

Il lavoro straordinario è ammesso, con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali.

La richiesta dell'impresa è effettuata con preavviso all'operaio di 72 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico-produttive disponga lavoro straordinario per la giornata del sabato, ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria ai fini di eventuali verifiche.

A scopo informativo, con periodicità bimestrale, l'impresa fornirà alla Rappresentanza sindacale unitaria indicazioni sul lavoro straordinario effettuato nel bimestre.

Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 57, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Le percentuali per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1)	lavoro straordinario diurno	35%;
2)	lavoro festivo	45%;
3)	lavoro festivo straordinario	55%;
4)	lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati	25%;
5)	lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati	9%;
6)	lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	11%
7)	lavoro notturno del guardiano	8%;
8)	lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte	16%
9)	lavoro notturno straordinario	40%;
10)	lavoro festivo notturno	50%;
11)	lavoro festivo notturno straordinario	70%;
12)	lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti	8%.

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 64; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci nn. 1), 2), 3), 9) e 11) devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati assorbendo la percentuale di cui alla voce n. 5 e 6).

Le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario alla locale direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 4 del decreto

legislativo n. 66/03, dovranno essere effettuate, nei termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni amministrative.

In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi e delle lavorazioni, la durata media dell'orario di lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 è calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.

Ai fini degli adempimenti relativi alla comunicazione dello straordinario, il cantiere dev'essere inteso come unità produttiva.

Da inserire nell'Art. 61 - Trsferta

Le parti definiranno in dettaglio entro il 30 giugno 2005 gli aspetti procedurali e organizzativi per l'attuazione entro l'anno successivo della nuova disciplina della trsferta, sulla base del principio che l'operaio dalla data di attuazione di cui sopra rimane iscritto alla Cassa Edile di provenienza.

Art. 66 – Trattamento in caso di malattia

Il primo e il secondo comma sono sostituiti dai seguenti:

“In caso di malattia, l’operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell’anzianità. L’operaio con un’anzianità superiore a *3 anni e 6 mesi* ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi consecutivi, senza interruzione dell’anzianità.

Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l’operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell’arco di 20 mesi consecutivi. L’operaio con un’anzianità superiore a *3 anni e 6 mesi* ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell’arco di 24 mesi consecutivi.”

Pertanto la lettera e) del decimo comma è sostituita come segue:

"dal 181° giorno al compimento del dodicesimo mese, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,5495".

Art. 68 – Congedo matrimoniale

Il 2° e il 3° comma dell'art. 68 del CCNL 09/02/2000 sono sostituiti dai seguenti:

“Peraltro, all'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario decorrenti dal primo giorno lavorativo immediatamente successivo al matrimonio stesso, se la cerimonia avviene in giornata non lavorativa, ovvero dal giorno stesso del matrimonio se avviene in giornata ferialle.

Per il periodo di congedo l'operaio ha diritto al trattamento economico di cui al punto 3) dell'art. 64, nella stessa misura che avrebbe percepito svolgendo la normale attività di lavoro.

Sulle ore di congedo matrimoniale retribuite nei modi di cui al comma precedente andrà computata anche la percentuale del 18,5% di cui all'art 58, 1° comma (accantonamento presso la Cassa Edile per ferie e gratifica natalizia) e del 4,95% di cui all'art. 46-bis (riposi annui). Resta inteso che nei territori in cui per effetto della contrattazione collettiva di secondo livello sono previste diverse modalità di riconoscimento di tutti o di alcuni degli istituti sopra richiamati (gratifica natalizia, ferie, riposi annui), ferme restando le predette modalità, le ore retribuite a titolo di congedo matrimoniale sono equiparate alle ore di lavoro normale contrattuale.

Art. 84 - Giorni festivi e riposo settimanale

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) le festività del 25 aprile e del 1° maggio;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:
 - 1) Capodanno (1° gennaio);
 - 2) Epifania (6 gennaio);
 - 3) Giorno successivo alla Santa Pasqua;
 - 4) Assunzione Maria Vergine (15 agosto);
 - 5) Ognissanti (1° novembre);
 - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 7) Santo Natale (25 dicembre);
 - 8) Santo Stefano (26 dicembre);
 - 9) Santo Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato;
 - 10) 2 giugno.

Saranno altresì considerate festive le giornate che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero in seguito stabilite.

Qualora la festività del Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Associazioni territoriali un giorno sostitutivo.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lett. b) e c) si applicano le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954. Peraltro l'importo della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 1 del predetto accordo, sarà determinato dividendo la retribuzione mensile per venticinque.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello di cantiere vale il calendario festivo previsto per gli operai e potranno essere concordati i giorni sostitutivi per le festività sopra stabilite di cui i predetti impiegati non venissero eventualmente ad usufruire.

Il riposo si effettua normalmente di domenica, salvo che questa cada in turni regolari e periodici di lavoro, nel qual caso la domenica viene considerata giorno lavorativo mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo.

Per la festività ~~del 2 giugno~~ e del 4 novembre, di cui alla legge n. 54/1977, si applica il trattamento di cui al 4° comma del presente articolo.

Analoga modifica si concorda per l'articolo 57 (Festività).

Art. 79 - Orario di lavoro (Impiegati)

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua, con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 90 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle Rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 7 e 8 dell'art. 80.

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione.

La cooperativa deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti gli impiegati interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora d'inizio e di termine del lavoro, nonché l'orario e la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

L'impiegato usufruirà di permessi annui individuali pari a 88 ore dal 1° gennaio 1994.

I permessi individuali di cui sopra maturano in relazione all'anzianità di servizio successiva al 1° gennaio 1994 con gli stessi criteri di cui al 4° comma dell'art. 85 e sono da godere di norma per gruppi di otto ore.

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, con i criteri di cui al 3° comma dell'art. 85.

Per gli impiegati addetti ai lavori di cantiere, i permessi individuali annui sono pari nell'anno a 48 ore a decorrere dal 1° gennaio 1994.

Agli impiegati di cui al comma 10 del presente articolo spettano in oltre 40 ore annue complessive di riduzione dell'orario, da utilizzare con le modalità di cui all'art. 46 bis.

I criteri di maturazione dei permessi e delle riduzioni di orario di cui ai precedenti commi 10 e 11, sono previsti dall'8° comma.

La presente regolamentazione assorbe il trattamento relativo alle festività soppresse di cui all'art. 1 della legge n. 54/1977 e al successivo D.P.R. n. 792/1985.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui alla presente disciplina saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia sia in sede europea che in sede nazionale.

Art. 90 - Lavoro straordinario, notturno e festivo (impiegati)

Dopo l'ultimo comma sono aggiunti i seguenti:

Le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario alla locale direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 66/03, dovranno essere effettuate, nei termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni amministrative.

In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi e delle lavorazioni la durata media dell'orario di lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 è calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.

Ai fini degli adempimenti relativi alla comunicazione dello straordinario, il cantiere dev'essere inteso come unità produttiva.

NORMA PREMIALE PER I VERSAMENTI IN CASSA EDILE

A decorrere dal **1° Ottobre 2005** è esteso alle contribuzioni, ad esclusione degli accantonamenti obbligatori, che l'impresa versa alla Cassa Edile il meccanismo premiale previsto dall'art. 29 della legge n. 341 dell'8 agosto 1995 (di conversione del D.L. n. 244/95) e successive modifiche, integrazioni e proroghe, per i contributi previdenziali e assicurativi di legge delle aziende edili.

Le parti annualmente procederanno al monitoraggio dell'andamento tra norma premiale e perseguimento delle sue finalità.

Pertanto le predette contribuzioni sono commisurate all'orario normale ordinario di lavoro dichiarato alla Cassa Edile a norma delle disposizioni di legge e del c.c.n.l., salve le esimenti di cui al citato art. 29 della legge n. 341/95 e successive integrazioni.

Per disciplinare le modalità attuative dell'adempimento di cui al comma precedente, le parti firmatarie del ccnl di settore approveranno entro il **30 Giugno 2005** il Regolamento di attuazione dell'estensione del suddetto meccanismo premiale ai contributi versati alle Casse Edili.

Tale regolamento dovrà esplicitare le regole, le modalità e le procedure di dettaglio, secondo i principi qui di seguito elencati:

- a) il computo delle ore settimanali va riferito alla situazione individuale di ciascun lavoratore;
- b) le imprese in possesso dei requisiti necessari potranno beneficiare della riduzione contributiva con il sistema del rimborso successivo da parte della Cassa Edile;
- c) gli obblighi di formazione e di sicurezza (formazione, medico competente, ecc.), a cui sarà collegato il beneficio contributivo, dovranno essere attestati dal sistema delle Scuole Edili e dei CPT di settore;
- d) i requisiti richiesti e il connesso beneficio contributivo dovranno riguardare indistintamente tutti i lavoratori oggetto della denuncia mensile alla Cassa Edile;
- e) nell'ipotesi in cui la Cassa Edile accerti che l'impresa beneficiaria della riduzione contributiva in oggetto abbia utilizzato lavoratori parzialmente o totalmente irregolari, l'impresa perde la riduzione contributiva per tutti i lavoratori denunciati per il periodo in cui è stata accertata l'irregolarità e per i 6 mesi successivi.

PROTOCOLLO SUGLI ORGANISMI BILATERALI

Le Parti riconfermano integralmente l'obiettivo strategico di unicità dei sistemi di Casse Edili e degli altri Enti Paritetici del settore, con il riconoscimento dell'autonomia contrattuale e la partecipazione di tutte le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali firmatarie dei CCNL applicati nel settore delle costruzioni, così come affermato nella dichiarazione a verbale dell'art.73 del CCNL 9.2.2000.

Conseguentemente a quanto sopra, tutti i riferimenti alla CNCE e le attribuzioni ad essa affidate nel presente Protocollo, si intendono operative solo se ed in quanto riferite ad una CNCE che veda la partecipazione delle Associazioni Cooperative firmatarie del Protocollo.

Ove, entro il 31 dicembre 2004, non sia intervenuto un accordo per rendere operativo quanto definito nel comma precedente, le Parti firmatarie il presente Protocollo si incontreranno per verificare le esigenze di coordinamento degli Enti Paritetici a partecipazione cooperativa.

1. Al fine di perseguire l'obiettivo della razionalizzazione e omogeneizzazione degli enti paritetici (Casse Edili, Scuole Edili e Comitati paritetici per la prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro), le parti convengono di introdurre regole cogenti per gli organismi bilaterali, tali da rendere automatica l'adozione di direttive che pervengono dal livello nazionale anche con riguardo alle procedure, ai tempi e ai requisiti per il riconoscimento delle prestazioni stabilite a livello nazionale.

2. Le parti sottoscritte sono impegnate a definire entro il **31/12/2004** un protocollo contenente l'elenco delle prestazioni nazionali da riconoscere agli operai tramite le Casse Edili in modo da renderne uniforme l'applicazione su tutto il territorio, in una logica di unitarietà del sistema.

Le regolamentazioni per le prestazioni nazionali suddette sono portate a conoscenza delle Casse Edili i cui Consigli di gestione sono responsabili della loro integrale e automatica applicazione.

Ogni altra prestazione, diversa da quelle disciplinate a livello nazionale, rientra nelle prestazioni collaterali disciplinate a livello territoriale e finanziate nell'ambito del contributo istituzionale di cui all'art. 73 CCNL 9 Febbraio 2000.

Le prestazioni collaterali, che in ogni caso devono essere rivolte esclusivamente all'assistenza diretta degli operai iscritti e/o dei loro familiari o conviventi, potranno essere stabilite con prevalente riferimento alla tutela sanitaria e della sicurezza individuale.

Alla CNCE sarà affidata la funzione di vigilare, anche attraverso l'attività di controllo e l'ausilio di Società di revisione, sulla corretta applicazione di quanto sopra e di segnalare alle parti nazionali eventuali anomalie.

3. La garanzia della massima efficienza e di un corretto rapporto tra costi e benefici sono perseguiti attraverso:

- aliquote contributive in equilibrio rispetto alle uscite per prestazioni e alla gestione dell'Ente;
- riserve patrimoniali proporzionali alle uscite per prestazioni e per quelle di gestione individuate sulla base delle seguenti regole:

a) il patrimonio netto disponibile di ciascuna Cassa Edile, escluse le immobilizzazioni strumentali, non può superare la misura massima percentuale dell'imponibile salariale annuo utile ai fini del versamento del contributo istituzionale alla Cassa stessa che le parti si riservano di individuare entro 30 giorni dalla stipula del verbale di accordo di rinnovo del CCNL 9 Febbraio 2000;

b) i fondi relativi alle gestioni autonome (ape ordinaria, oneri mutualizzati, ecc.) possono determinare una riserva massima percentuale della spesa annua relativa a ciascuna gestione che le parti si riservano di individuare entro 30 giorni dalla stipula del verbale di accordo di rinnovo del c.c.n.l. 9 febbraio 2000;

c) le parti territoriali sono impegnate a modificare le percentuali contributive in vigore così da riportare l'ammontare del patrimonio netto di cui alle precedenti lettere a) e b) entro le misure massime definite;

d) le parti territoriali debbono fissare, entro i 180 giorni successivi alla stipula del verbale di rinnovo del c.c.n.l., la nuova misura percentuale delle aliquote contributive per tutte le gestioni della Cassa Edile e degli altri Enti paritetici, con decorrenza dal **1° gennaio 2005**. Le nuove aliquote e le relative decorrenze devono essere individuate in modo che le riserve degli Enti bilaterali siano ricondotte alle misure individuate nelle lettere a) e b) entro il 31 dicembre 2005 o entro il maggior termine necessario in ragione della specifica situazione in atto nella provincia.

Nel caso di non ottemperanza entro i predetti 180 giorni a quanto sopra, le parti nazionali si surrogheranno, entro i successivi 30 giorni, in tutti gli adempimenti predetti, fornendo istruzioni in tal senso agli Organismi bilaterali, che sono tenuti a darne immediata attuazione e comunicazione alle imprese iscritte;

In relazione a quanto definito nei punti a) e b), alla CNCE saranno demandati i compiti di:

- segnalare alle parti nazionali le situazioni anomale riscontrate attraverso l'analisi dei bilanci delle Casse Edili;
- verificare che le singole Casse Edili interessate predispongano per tempo un piano finanziario per il superamento di tali anomalie, intervenendo all'occorrenza;
- presentare alle parti nazionali un rapporto semestrale relativo all'evoluzione di quanto previsto ai punti precedenti;
- presentare alle parti nazionali un rapporto annuale sulla relazione ottimale tra imponibile salariale e costi di gestioni.

Fermo restando che le decisioni sono di competenza delle parti sociali, viene affidato apposito incarico ad una qualificata Società di consulenza affinché, entro 60 giorni dall'accordo di rinnovo del c.c.n.l., proponga per ogni provincia le nuove aliquote contributive e le relative decorrenze per riportare le riserve nell'ambito individuato dalle lettere a) e b).

4. La Cassa Edile deve annualmente e contestualmente all'approvazione del bilancio consuntivo inviare alla CNCE una dichiarazione che documenti l'adeguamento ai criteri soprarichiamati. Tale dichiarazione deve essere sottoscritta dalla Presidenza e controfirmata dal Collegio sindacale.

La Cassa Edile è altresì tenuta ad inviare semestralmente alla CNCE la situazione dell'andamento economico e finanziario della gestione con evidenziazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto preventivato.

5. I criteri e le regole individuati per l'individuazione delle contribuzioni di equilibrio e delle riserve di cui ai precedenti punti 3 e 4 sono adottati anche con riferimento a tutti gli enti paritetici di settore.

6. Le parti nazionali confermano l'obiettivo di realizzare un sistema a rete nazionale degli Enti bilaterali, a partire dall'uniformità degli Statuti, dei bilanci e della loro certificazione.

A tal fine convengono quanto segue:

a) gli Enti paritetici sono tenuti ad inviare le informazioni richieste al fine di alimentare le banche dati nazionali di settore. *Per le modalità operative si rinviano alle definizioni che saranno stabilite dal Comitato Tecnico di cui all'art.7 della Convenzione tra Parti Sociali, INPS e INAIL del 15 Aprile 2004.*

b) A far data dal mese di ottobre 2005 le denunce mensili alle Casse Edili dovranno essere trasmesse esclusivamente per via telematica. Le Casse Edili sono tenute a predisporre tempestivamente gli adempimenti necessari a tal fine, ferme restando le eventuali autonome decisioni di ciascuna Cassa in ordine ad una anticipazione della decorrenza del suddetto obbligo.

7. Le parti convengono inoltre che la gestione da parte delle Casse Edili del DURC (documento unico di regolarità contributiva), debba essere *improntata ad omogeneità ed unitarietà.*

A tal fine, le parti convengono di dare attuazione alla convenzione del 15/04/04 con INPS e INAIL necessaria per l'attuazione dell'art. 2 della legge n. 266/02 e dell'art. 86 del Decreto Legislativo n. 276/03.

A questo proposito le Parti si rimettono sin d'ora alle determinazioni che saranno assunte dal Comitato Tecnico di cui all'art.7 della Convenzione tra Parti Sociali, INPS e INAIL del 15 Aprile 2004.

Le parti convengono che la relativa vigilanza sia affidata ai rispettivi organismi paritetici nazionali.

Le parti confermano quanto sottoscritto in ordine alle politiche di coordinamento ed accorpamento delle Scuole Edili *con i Comitati Tecnici Paritetici.*

Formazione professionale

Nel riconfermare gli impegni previsti nel 3° comma dell'articolo 75 (Formazione professionale), considerate le intese raggiunte sulla formazione professionale e sul sistema formativo edile il 20 maggio 2004 tra ANCE e OO.SS., le parti ne valuteranno le condizioni attuative nel sistema cooperativo, non disgiuntamente dall'obiettivo della istituzione di un sistema unitario e paritetico nel settore.

CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI IL MOBBING

1) DEFINIZIONI

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Le molestie sessuali più diffuse sono :

- *insistiti* apprezzamenti verbali e *sgradevoli* ammiccamenti a carattere sessuale;
- le *ripetute* richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;
- le foto pornografiche o altro materiale analogo *esibito inopportuna*mente nei luoghi di lavoro;
- i messaggi scritti, o gli oggetti, *pesantemente* allusivi;
- i contatti fisici intenzionali indesiderati;
- promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazioni e privilegi in cambio di prestazioni sessuali;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Per mobbing si intendono:

tutti quegli atti e comportamenti posti in essere da datori di lavoro, capi intermedi e colleghi, che si traducono in atteggiamenti persecutori, attuati in forma evidente, con specifica determinazione e carattere di continuità, atti ad arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore, ovvero anche al solo fine di allontanarlo dalla collettività in seno alla quale presta la propria opera.

In particolare le attività di *mobbing* si sostanziano in atti di ostilità, attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie, attribuzioni di errori altrui, carenza di informative o informazioni volutamente errate al fine di creare problemi, controlli e sorveglianza continui, minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza, difficoltà di permessi o ferie, assenza di promozioni o passaggi di grado, ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

2) DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

- è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o mobbing nelle definizioni sopra riportate;
- è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- è sancito il diritto delle operatrici/operatori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti ostili o comportamenti molesti;
- è istituita la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/e, il cui ruolo, l'ambito di intervento, i requisiti culturali e professionali e le modalità di nomina sono definite nell'allegato regolamento;
- è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- nei confronti degli autori/autrici di molestie sessuali e mobbing si applicano le misure disciplinari secondo quanto previsto nel presente contratto collettivo nazionale di settore e nei regolamenti interni delle cooperative.

Le cooperative al momento dell'adozione del codice, anche con il coinvolgimento delle OO.SS., entro un periodo certo e definito, introdurranno le opportune modifiche o integrazioni ai Regolamenti che contenessero norme in contrasto o contraddittorie rispetto al Codice stesso.

Le Associazioni si impegnano a dare un'ampia diffusione al presente Codice di comportamento e, in particolare, sulle procedure da adottarsi in caso di molestie e mobbing allo scopo di affermare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona, anche attraverso formazione/informazione ai dipendenti con la collaborazione della/del Consigliera/e di fiducia.

3) PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

La lavoratrice/lavoratore che ritenga essere vittima di molestie, ricatti sessuali o mobbing, può scegliere fra le seguenti procedure di denuncia e di eventuale composizione della conseguente situazione e/o controversia :

- procedura informale e riservata;
- il ricorso all'arbitrato;
- denuncia formale.

4) PROCEDURA INFORMALE - INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/E

In caso di mobbing e molestie sessuali sul posto di lavoro la persona vittima potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

La procedura informale e riservata consiste nel tentativo di composizione della controversia mediante rapporto diretto con l'autore/autrice delle molestie sessuali o del mobbing.

La Consigliera/il Consigliere, ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente al presunto autore/autrice che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. L'intervento della Consigliera/re deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

La Consigliera/il Consigliere di Fiducia può procedere all'acquisizione di elementi utili per l'accertamento dei fatti con l'eventuale audizione di colleghi e altre eventuali persone informate dei fatti.

Successivamente il consigliere/la consigliera di fiducia convoca le parti effettuando un tentativo di composizione pacifica della controversia.

L'intervento della Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi e in assoluta riservatezza, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

5) RICORSO CONSENSUALE ALL'ARBITRATO

Le parti consensualmente, qualora non intendano giungere alla composizione pacifica prevista dall'articolo precedente o nell'ipotesi che il tentativo di composizione pacifica non vada a buon fine, possono chiedere al/alla Consigliera/e di Fiducia di risolvere la controversia in sede arbitrale.

Per la presente procedura si fa riferimento a quanto previsto al punto 8 comma d) del Protocollo nazionale di relazioni sindacali sottoscritto tra le parti in data 5/4/1990.

6) DENUNCIA FORMALE

Ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing non ritenga di far ricorso alla procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, anche avvalendosi dell'assistenza della/del Consigliera/e, al/alla propria Dirigente o al Dirigente del Personale, fatta salva, in ogni caso,

ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la persona autrice di molestia o mobbing sia un/una dirigente la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la L. 125/91, qualora la Direzione del personale nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà le misure organizzative opportune per la cessazione immediata dei comportamenti di molestia, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/e, al fine di ripristinare un ambiente di lavoro improntato al rispetto della libertà e della dignità delle persone.

Qualora la/il presunto/a autore di molestie sessuali o mobbing sia il/la dirigente le idonee misure organizzative saranno individuate dal Consiglio di Amministrazione d'intesa con le OO.SS., sentita la Consigliera/e.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, la cooperativa, nel rispetto della L. 125/91, potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima sereno; questo, nel caso vi siano sedi distaccate e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

E' data la possibilità agli interessati di un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza della Consigliera/e di fiducia e/o delle Organizzazioni Sindacali. E' comunque auspicabile che per entrambe le persone il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

7) INTERVENTI DI SOSTEGNO

L'Azienda anche in forma associativa con altre cooperative, individua le modalità, le forme e le sedi per l'eventuale sostegno psicologico alle persone vittime di molestie o mobbing. In tal senso possono essere sottoscritte convenzioni con le strutture pubbliche o con cooperative sociali esistenti sul territorio.

8) ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

Nei programmi di formazione del personale delle Cooperative dovranno essere incluse

informazioni circa gli orientamenti aziendali adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing ed alle procedure da seguire qualora la molestia o il mobbing abbia luogo.

La cooperativa che recepisce il presente codice dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali o mobbing. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno pertanto, con la collaborazione e anche su proposta del/della Consigliera di Fiducia, essere impegnati a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing nei luoghi di lavoro.

Sarà cura della cooperativa promuovere, in collaborazione con il/la Consigliera/e di Fiducia, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni del movimento cooperativo firmatarie del presente CCNL, la conoscenza e la diffusione tra le lavoratrici e i lavoratori del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato a tutti gli operatori e le operatrici della cooperazione, sul comportamento da adottare per la prevenzione e per la soluzione dei casi di molestie sessuali e di mobbing.

Sarà cura delle Associazioni firmatarie del presente CCNL, promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di Comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing. A tale scopo la Consigliera/e, d'intesa con i Tavoli Territoriali di Pari Opportunità (TDPT) laddove esistano, provvederà a trasmettere annualmente, all'Osservatorio Nazionale, un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente codice.

I soggetti firmatari del presente Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing si impegnano ad incontrarsi periodicamente per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di Comportamento ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE E LA NOMINA DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

Il presente regolamento fa parte integrante dell'allegato Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e mobbing per il personale della cooperazione metalmeccanica.

La cooperativa per l'adozione del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e mobbing istituisce il/la Consigliere/a di Fiducia, anche in forma associativa con altre cooperative, al quale si possono rivolgere le persone vittime di molestie e mobbing.

La/Il Consigliera/e di Fiducia è una figura di tutela e di garanzia, può essere interna od esterna alla cooperativa, agisce in piena autonomia e, tra le sue attività, particolare rilievo avrà l'azione preventiva e informativa. In tal senso potrà avanzare proposte alla cooperativa per la formazione e l'informazione del personale, compresi i dirigenti.

Può svolgere il proprio ruolo anche per più cooperative di piccole dimensioni dello stesso territorio preferibilmente accorpendo settori omogenei di attività.

L'Azienda dovrà impegnarsi a mettere a disposizione della/del Consigliere tutti gli strumenti necessari per lo svolgimento dei propri compiti garantendo la riservatezza della sua attività. A questo proposito l'Azienda deve, nei limiti delle proprie disponibilità, individuare un luogo specifico dove la Consigliera/e possa svolgere il proprio compito.

Il/La Consigliera/e di Fiducia sarà dotata di mezzi e strumenti adeguati per adempiere ai propri compiti in piena autonomia. L'ammontare di tali mezzi e strumenti, a partire dalle ore necessarie a svolgere il proprio compito, dovrà essere concordato tra la cooperativa/e e le OO.SS. territoriali sulla base delle effettive necessità di applicazione del presente Codice nelle Aziende.

A) COMPITI

La/Il Consigliera/e svolge attività di prevenzione attraverso iniziative di tipo culturale, formativo e informativo in stretto rapporto con l'Azienda, per diffondere una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone tale da garantire un sereno ambiente di lavoro e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione .

La Consigliera/e svolge un compito di sostegno e assistenza alle persone vittime di molestie sessuali e mobbing che richiedono il suo intervento per la soluzione informale e/o formale dei casi.

Promuove, in collaborazione con l'azienda, gli accertamenti preliminari e fornisce il supporto tecnico alle indagini nei casi di denunce formali e informali di molestie sessuali e mobbing.

Indica le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali e mobbing ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Ai fini del conseguimento del rispetto dei principi del presente accordo e nel rispetto della L.125/91, ha la facoltà di verificare, qualora vi siano fondati motivi, che le procedure aziendali in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro particolari, compresi i turni notturni, partecipazione ad aggiornamento o formazione, non siano stati viziati da atteggiamento di molestia sessuale o mobbing avanzando, se del caso, proposte per una maggiore tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del CCNL un'apposita relazione sullo stato di attuazione del Codice di Comportamento.

B) REQUISITI

Il/La Consigliere/a di Fiducia dovrebbe essere preferibilmente interna all'azienda e possedere i requisiti culturali e professionali necessari da sviluppare anche attraverso una adeguata formazione.

I requisiti essenziali richiesti sono:

- capacità relazionali,
- esperienza dimostrabile in tema di diritto del lavoro e di diritti delle donne e degli uomini;
- dovrà, inoltre, avere la fiducia dell'azienda e del personale e delle OO.SS. là dove presenti;
- avere la capacità di operare con assoluta discrezione e riservatezza.

Può essere appartenente alle strutture sindacali, oppure di derivazione associativa.

Qualora non sia possibile individuare tra il personale interno una figura con le caratteristiche necessarie si può ricorrere, previo confronto con le OO.SS., anche attraverso intese interaziendali o territoriali, ad un soggetto esterno da nominare come Consigliere/a.

C) PROCEDURE PER LA NOMINA

Il/La Consigliere/a per meglio assolvere il proprio compito deve essere persona conosciuta, di fiducia e legittimata a svolgere il proprio ruolo.

L'individuazione delle persone in possesso dei requisiti necessari ed interessate a svolgere l'incarico avverrà anche dietro presentazione di una dichiarazione di disponibilità alla Cooperativa.

L'individuazione del/la Consigliere/a avverrà d'intesa tra la Cooperativa e le OO.SS. aziendali e/o territoriali

L'incarico durerà 3 anni. Può essere rinnovato alla scadenza. Qualora si verificano situazioni che denotino insoddisfazione e comprovata incapacità a svolgere il ruolo, l'incarico può essere revocato, l'intesa tra la cooperativa e le OO.SS.

ALLEGATO 31

ISTITUZIONE DELLA BORSA DEL LAVORO DELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI

Le parti contraenti, ai fini di una razionalizzazione del mercato del lavoro, per favorire l'occupazione e agevolare lo sviluppo locale, concordano di istituire, attraverso lo strumento della convenzione con i Centri per l'impiego, un'attività di supporto alla funzione di incontro domanda – offerta di lavoro costituendo presso la Scuola Edile uno sportello informativo al servizio delle imprese e dei lavoratori.

A questo fine le parti nazionali si riservano entro il 31 dicembre 2004 di stabilire, a completamento dei compiti istituzionali delle Scuole edili, quelli integrativi necessari per assolvere le nuove funzioni, con particolare riguardo:

- ✓ alla promozione e alla circolazione delle informazioni alle imprese e ai lavoratori del settore sulle opportunità lavorative e sulle offerte formative, con lo scopo di favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro, anche mediante l'istituzione della banca del lavoro informatizzata, collegata alla Borsa lavoro, a cui affluiscono i curricula dei lavoratori e le offerte di lavoro delle imprese edili
- ✓ all'assistenza delle imprese in relazione ai fabbisogni formativi e occupazionali;
- ✓ all'orientamento della richiesta – offerta di lavoro dei lavoratori;
- ✓ alla predisposizione e attivazione degli standard minimi e delle misure atte a certificare i crediti formativi;
- ✓ all'orientamento al settore.

Le imprese in regola con la contribuzione contrattuale alla Cassa Edile potranno consultare direttamente via Internet i curricula dei lavoratori in cerca di occupazione e pubblicare al contempo le proprie offerte di lavoro.

Le persone in cerca di lavoro potranno consultare gratuitamente le offerte di lavoro delle imprese aderenti alla Cassa Edile in modo da poter prospettare le proprie candidature.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER IL PERIODO DI CARENZA INAIL

A decorrere dal 1° ottobre 2004, è introdotta una prestazione collaterale della Cassa Edile, integrativa di quanto dovuto per legge dal datore di lavoro, tale da garantire la retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 64 del ccnl.

Le parti si riservano di definire le modalità operative di tale disposizione entro il 30 luglio 2004.

CERTIFICAZIONE DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

La Cassa Edile è tenuta all'emissione della certificazione di regolarità contributiva qualora si verificano le seguenti condizioni e pertanto la certificazione stessa non è suscettibile di alcuna discrezionalità da parte della Cassa stessa.

1. Salvo quanto previsto dal successivo punto 4, la posizione di regolarità contributiva dell'impresa è verificata dalla Cassa Edile ove ha sede l'impresa per l'insieme dei cantieri attivi e degli operai occupati nel territorio di competenza della Cassa stessa.
La Cassa Edile emette il certificato di regolarità contributiva a condizione che la verifica di cui sopra abbia dato esito positivo, secondo quanto previsto dalla convenzione tra INPS, INAIL e Parti Sociali del 15 aprile 2004 e segnatamente secondo le modalità che saranno stabilite dal Comitato Tecnico di cui all'articolo 7 della medesima convenzione.
2. L'impresa è in regola quando ha versato i contributi e gli accantonamenti fino all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento o relativi al periodo per il quale è effettuata la richiesta di certificazione.
3. Condizione per la regolarità dell'impresa è che la stessa dichiari nella denuncia alla Cassa Edile, per ciascun operaio, un numero di ore - lavorate e non (specificando le causali d'assenza)- non inferiore a quello contrattuale.
4. La certificazione di regolarità contributiva in occasione dei SAL o dello stato finale, per l'esecuzione di un'opera pubblica, è rilasciata dalla Cassa Edile ove ha sede il cantiere, con riguardo al cantiere interessato. A tal fine è necessario che l'impresa inserisca nella denuncia mensile l'elenco completo dei cantieri attivi, indicando per ciascun lavoratore il singolo cantiere in cui è occupato (in modo tale da determinare l'imponibile Cassa Edile per singolo cantiere).
5. La Cassa Edile per il tramite della Commissione di certificazione istituita ai sensi dell'art. 76 del decreto legislativo n. 276/2003 e per quanto previsto dall'art. 84 del medesimo decreto è tenuta, a richiesta, ad emettere la certificazione di genuinità dell'appalto, nei confronti delle imprese per le quali è stata emessa la certificazione di regolarità contributiva, sulla base di ulteriori criteri uniformi stabiliti dalle parti a livello nazionale.
6. La responsabilità nel rilascio delle certificazioni si attua attraverso la seguente procedura:
 - a. l'istruttoria viene affidata alla responsabilità del Direttore che la sottoscrive e la mette a disposizione dell'Ufficio di Presidenza;
 - b. il Presidente, in quanto legale rappresentante della Cassa Edile, firma le certificazioni relative.

7. La Cassa Edile è tassativamente impegnata ad emettere il certificato di regolarità contributiva qualora siano presenti le condizioni di cui sopra entro 30 giorni dalla richiesta.
8. Le parti confermano che sono competenti a rilasciare la certificazione di regolarità contributiva ai sensi del comma 76 dell'art. 9 della legge n. 415/98, esclusivamente le Casse Edili per le quali opera la reciprocità ai sensi del Protocollo d'intesa 18 dicembre 1998 recepito dal Ministero del Lavoro, sentito il Ministero dei Lavori Pubblici, con verbale del 9 settembre 1999.

**COMMISSIONE PARITETICA TECNICA PER LA
CERTIFICAZIONE DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 276/03**

Le parti nazionali provvedono, entro la data del 31 dicembre 2004, a costituire una Commissione paritetica tecnica finalizzata allo studio e approfondimento di requisiti, regole, modalità operative degli enti bilaterali *a partecipazione cooperativa* ai fini dell'affidamento dei compiti di certificazione dell'appalto genuino, ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

E' costituita un Comitato paritetico nazionale a cui viene affidato il compito di esaminare ed approfondire la materia dell' assistenza sanitaria integrativa a quella del servizio sanitario nazionale.

I lavori del predetto Comitato sono finalizzati alla predisposizione di una convenzione nazionale per la copertura assicurativa nelle ipotesi di grandi interventi chirurgici, visite specialistiche, alta diagnostica, diarie.

Al Comitato medesimo è affidata la definizione di una prestazione sanitaria integrativa nazionale di settore, anche diversa da quella in atto, alimentata dalla stessa contribuzione prevista al punto VI dell'accordo 4 febbraio 2002.

La Cassa Edile farà fronte alla spesa per le prestazioni sanitarie integrative, che comunque non potranno comportare oneri aggiuntivi, con le risorse derivanti dal contributo previsto dal sesto comma dell'art. 73.

ESCLUSIVA DI STAMPA

Le parti concordano che sulla base del presente verbale di accordo provvederanno alla stesura del testo definitivo del contratto collettivo nazionale che sarà edito a cura delle parti medesime che ne hanno la esclusiva a tutti gli effetti.

Tale testo definitivo sarà disponibile non prima di tre mesi dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo al fine di procedere alle necessarie armonizzazioni.

Pertanto le parti medesime impegnano le imprese ed i lavoratori a fare riferimento nel frattempo esclusivamente al presente verbale di accordo che sarà trasmesso a cura delle parti stesse a tutte le proprie strutture locali evitando di utilizzare eventuali testi non predisposti e diffusi dalle parti sottoscritte.

Il verbale di accordo e il testo definitivo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno depositati presso il Ministero del lavoro.

Protocollo d'intesa per la qualificazione della manodopera proveniente dai Paesi stranieri da impiegare per la esecuzione delle c.d. "Grandi Opere".

Le Associazioni cooperative e le categorie Sindacali firmatarie il presente contratto prendono atto che il settore delle costruzioni manifesta l'esigenza di reperire maestranze qualificate ad oggi sempre più scarsamente disponibili nel mercato del lavoro nazionale.

Le Parti sottoscritte prendono atto che le maggiori cooperative nazionali lamentano una carenza di maestranze da utilizzare per assicurare il soddisfacimento delle domande di assunzione di manodopera per l'esecuzione delle cosiddette "Grandi Opere", intendendo per tali le infrastrutture e gli insediamenti produttivi strategici individuati a mezzo del programma approvato, in attuazione dell'art.1, comma 1, della legge 21 dicembre 2001, n.443, del CIPE con delibera 21/12/2003 ed inseriti nel DPEF 2004/2007.

Si riconosce quindi l'esigenza di immettere e mantenere nel settore delle costruzioni operatori e maestranze anche straniere, ovvero proveniente da paesi limitrofi, così come esemplificativamente indicato nella circolare n.5 del 2004 del Ministero del Lavoro.

E' altresì necessario che tali lavoratori diventino nel tempo sempre più professionalizzati, considerato che imprese devono mantenere elevati e significativi standards di qualità, competitività e capacità organizzativa e gestionale nel mercato delle opere pubbliche.

Operativamente, le parti convengono che la preselezione, effettuata nei Paesi di origine dei lavoratori, sia accompagnata da una introduzione alla lingua italiana e da un primo orientamento finalizzato a fornire elementi di base di educazione civica, di contrattualistica e di normative del lavoro.

Successivamente, in Italia, la formazione sarà realizzata utilizzando il sistema formativo bilaterale del settore e riguarderà sostanzialmente l'acquisizione delle necessarie conoscenze relative alla prevenzione e alla sicurezza e successivamente delle competenze relative alla qualità, l'organizzazione del lavoro e le specifiche tecniche e operative relative alle lavorazioni.

Le parti ritengono conseguentemente opportuno valorizzare a tal fine le specifiche iniziative ed i progetti prodotti a livello regionale e provinciale tesi a favorire l'ingresso in

Italia di manodopera qualificata da inserire nel settore edile e di contribuire ad accrescere le modalità di fidelizzazione per i nuovi entrati.

Le parti intendono altresì incentivare i processi formativi sia dei lavoratori italiani che dei lavoratori stranieri anche attraverso riconoscimenti espliciti dal punto di vista contrattuale con modalità da espletare e verificare nelle sedi proprie.

Le parti intendono riservare ai lavoratori immigrati un'accoglienza di buon livello, consistente in alloggio e vitto con standards di qualità analoghi a quelli che vengono forniti ai lavoratori italiani, riconoscendo pienamente quanto previsto dalla normativa vigente sull'alloggio del lavoratore immigrato.

Inoltre, le imprese riconosceranno pienamente quanto la legge prevede per il viaggio di rientro al Paese di origine di suddetti lavoratori, anzi congiuntamente si favoriranno condizioni organizzative dei tempi di lavoro per eventuali brevi periodi di visita nei Paesi di provenienza.

Le parti infine si impegnano a sostenere nei confronti delle Istituzioni (Governo, Regioni, Enti pubblici) i progetti formativi prodotti dal sistema bilaterale della formazione edile, utilizzando ove esistente o incentivando se emananda, la legislazione nazionale e regionale a sostegno della formazione dei lavoratori stranieri.

ALLEGATO 38

i	Livell	Parametri	Aument			Minim o al 31/12/03	Nuovi Minimi			
			Compressivi	i			01 -mag-04	01 -mar-05	01 -mag-04	01 -mar-05
				04	01-mag-					
8		250,	177,17	98,43	78,74	1.283,34	1.381,77	1.460,51		
7		210,	148,82	82,68	66,14	1.078,00	1.160,68	1.226,82		
6		180,	127,56	70,87	56,69	924,00	994,87	1.051,56		
5		153,	108,43	60,24	48,19	785,41	845,65	893,84		
4	5	136,	96,73	53,74	42,99	700,70	754,44	797,43		
3	0	127,	90,00	50,00	40,00	651,95	701,95	741,95		
2	0	114,	80,79	44,88	35,91	585,21	630,09	666,00		
1	0	100,	70,87	39,37	31,50	513,34	552,71	584,21		

AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO

Le tabelle dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli mimpiegati sono modificate come segue:

Articolo 41 - DECORRENZA E DURATA

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° maggio 2004 al 31 dicembre 2007 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 24 maggio 2004 o instaurati successivamente; per la parte economica avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2005.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno 3 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 3 anni e così di seguito.